RÉGIE DES RENTES
DU QUÉBEC

Plan d'action 2011

Québec

Dépôt légal | 2e trimestre 2011
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

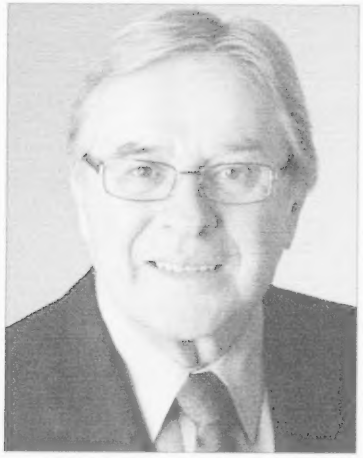
ISBN | 978-2-550-60775-5 (version imprimée)
978-2-550-60776-2 (PDF)

© | Régie des rentes du Québec, 2011

Table des matières

Message du président-directeur général	5
Présentation de la Régie des rentes du Québec	6
Objectifs annuels découlant du *Plan stratégique 2006-2011*	10
Plan d'action 2011 à l'égard des personnes handicapées	20
Objectifs annuels découlant du *Plan d'action de développement durable 2009-2013*	22
Facteurs de contingence	24
Mécanismes de suivi des résultats et de reddition de comptes	24
Approbation	24

Message
du président-directeur général



Il y a de cela cinq ans, la Régie des rentes du Québec entreprenait la réalisation de son *Plan stratégique 2006-2011*, visant à « bâtir ensemble l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et des Québécois ». L'année 2011 marquera la fin de sa mise en œuvre et je suis convaincu que notre bilan sera des plus positifs. C'est dans cette perspective que je vous présente avec enthousiasme le *Plan d'action 2011* de la Régie.

Notre plan d'action expose les objectifs que la Régie se propose d'atteindre dans le respect des priorités énoncées dans son plan stratégique. Bien que la mobilisation des employés et la recherche constante d'innovation animent l'organisation, nous savons que les défis seront de taille dans un contexte où la Régie devra répondre à une clientèle de plus en plus nombreuse, composer avec les départs à la retraite de son personnel et contrôler ses dépenses. En effet, la Régie souscrit aux orientations gouvernementales visant à diminuer les dépenses de fonctionnement de nature administrative et a récemment adopté une politique en ce sens.

Parallèlement, les travaux d'élaboration du prochain plan stratégique se poursuivent. Immanquablement, la qualité des services offerts aux citoyens et la volonté de fidéliser une main-d'œuvre à la fois compétente et engagée demeureront au cœur de nos priorités.

En parcourant notre plan d'action, vous pourrez constater que nous y avons inclus le plan d'action 2011 à l'égard des personnes handicapées, qui vise d'une part à prévenir les obstacles à leur intégration et d'autre part à les aider à surmonter les difficultés existantes. De plus, encore cette année, une section est consacrée au développement durable. La Régie souhaite ainsi s'engager publiquement à atteindre certains objectifs annuels découlant directement de son *Plan d'action de développement durable 2009-2013*.

Je vous laisse donc prendre connaissance des défis que la Régie aura à relever en 2011. Grâce à un personnel dévoué et responsable et forts de la satisfaction manifestée par notre clientèle au cours des dernières années, je sais que nous serons en mesure d'atteindre avec brio l'ensemble des objectifs du *Plan d'action 2011*.

Le président-directeur général,

ANDRÉ TRUDEAU

Présentation
de la Régie des rentes du Québec

La Régie des rentes du Québec a pour **mission** envers les Québécoises et Québécois :

- de contribuer à leur sécurité financière à la retraite en promouvant sa planification, en surveillant les régimes complémentaires de retraite et en leur versant une rente;
- de les indemniser en cas d'invalidité et au décès;
- de leur fournir une aide financière lorsqu'ils assument la charge d'un enfant.

La Régie a été créée en 1965. Elle relève de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La Régie est responsable de l'application de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* et de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Les frais d'administration de ces régimes sont respectivement payés à même les cotisations que les travailleurs et leurs employeurs versent au Régime de rentes du Québec, et les droits que la Régie perçoit des régimes privés de retraite.

La Régie administre également le crédit d'impôt remboursable pour le soutien aux enfants (CIRSE)[1] en vertu de la *Loi sur les impôts*[2]. Les frais d'administration du Soutien aux enfants représentent toutefois des dépenses budgétaires du ministère de la Famille et des Aînés. La Régie agit aussi à titre d'organisme de liaison dans le cadre des ententes de sécurité sociale négociées avec d'autres pays.

La Régie est assujettie à la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*. Son administration est confiée à un conseil composé de 15 membres nommés par le gouvernement, dont le président du conseil et le président-directeur général. Le conseil d'administration établit notamment les orientations stratégiques de la Régie et s'assure de leur mise en application.

La Régie a une **vision** qui s'exprime par ces deux énoncés :

- bâtir ensemble l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois;
- rechercher constamment l'excellence et favoriser l'innovation.

La Régie prône les **valeurs organisationnelles** suivantes :

- l'intégrité;
- l'excellence;
- le service aux citoyens.

1. Le CIRSE permet à tous les parents ayant un enfant à charge de moins de 18 ans de recevoir un paiement de Soutien aux enfants, qui inclut, s'il y a lieu, le supplément pour enfant handicapé.
2. L.R.Q., chapitre I-3, art. 1029.8.61.49.

Ses produits et services

Régime de rentes du Québec (RRQ)

- La rente de retraite
- Les prestations d'invalidité
  - La rente d'invalidité
  - La rente d'enfant de cotisant invalide
- Les prestations de survivants
  - La rente de conjoint survivant
  - La prestation de décès
  - La rente d'orphelin
- Le registre des cotisants
- La promotion de l'autonomie financière à la retraite
- Les renseignements sur le RRQ

Régimes complémentaires de retraite (RCR)

- La surveillance des RCR
- Les renseignements sur les RCR

Soutien aux enfants (SAE)

- Le paiement de Soutien aux enfants
- Le supplément pour enfant handicapé
- Les renseignements sur le SAE

Ententes internationales de sécurité sociale

- La demande de pension étrangère
- Le certificat d'assujettissement

Sa clientèle[3]

Régime de rentes du Québec

3 780 000
cotisants

1 607 000[4]
bénéficiaires

Régimes complémentaires de retraite

1 340 000
participants et bénéficiaires

684 000
participants actifs

656 000
participants non actifs et bénéficiaires

Quelque 1 350 régimes surveillés par la Régie

Soutien aux enfants (Données au 31 décembre 2009)

868 000
familles bénéficiaires
du paiement de Soutien aux enfants

31 000
familles bénéficiaires
du supplément pour enfant handicapé

3. Selon le *Rapport annuel de gestion 2009-2010* de la Régie des rentes du Québec, p. 2 et 3.

4. Dans ce total, les bénéficiaires recevant plus d'une prestation sont comptés une seule fois.

Les ressources disponibles

Budget 2011

	Budget des frais d'administration (en milliers de dollars)	**Budget des immobilisations** (en milliers de dollars)
RRQ	112 635	19 308
RCR	8 145	177
SAE	32 100	922
TOTAL	**152 880**	**20 407**

Objectifs annuels découlant du *Plan stratégique 2006-2011*

La production d'un plan d'action annuel figure parmi les exigences de la *Loi sur l'administration publique*. Ce plan constitue pour la Régie à la fois un outil de gestion, un moyen de communication et un facteur de motivation. Il sert de base à la reddition de comptes annuelle dans le contexte d'une gestion par résultats. Les objectifs annuels qui s'y trouvent sont notamment des points de repère qui permettent aux parlementaires et aux citoyens d'apprécier la performance de la Régie.

Afin de déterminer les résultats attendus pour 2011, la Régie a pris en considération sa planification stratégique, ses engagements envers les citoyens ainsi que les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles dont elle dispose.

Le plan stratégique met en relief trois enjeux à relever pour nous acquitter de notre mission avec performance :

1

Favoriser l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.

2

Transformer nos façons de faire compte tenu de l'évolution socio-démographique et technologique.

3

Posséder et développer les compétences requises pour relever les défis de demain.

Pour faire face à ces enjeux, la Régie a adopté **quatre orientations stratégiques**, qui représentent les directions dans lesquelles elle s'engage et qu'elle suivra au cours des prochaines années :

1

Faire valoir auprès des citoyens la nécessité d'acquérir l'autonomie financière à la retraite.

2

Disposer d'un système de sécurité financière à la retraite viable et adapté à l'évolution de la société québécoise.

3

Accroître la performance de l'organisation en s'appuyant particulièrement sur les technologies de l'information et des communications (TIC), dans un contexte de gouvernement en ligne et de services partagés.

4

Disposer en nombre suffisant d'un personnel compétent, mobilisé et performant, dans un climat de travail favorable à l'accomplissement de notre mission.

Pour chacune de ces orientations stratégiques, la Régie a déterminé des **axes d'intervention** qu'elle entend suivre. Ces axes constituent les stratégies qu'elle déploie pour concrétiser ses orientations et atteindre les résultats souhaités. À chaque axe d'intervention correspondent des **objectifs**, qui représentent des engagements à l'égard des résultats visés, ainsi que des **indicateurs** pour mesurer les progrès accomplis. Les objectifs présentés dans cette section découlent directement des objectifs pluriannuels du plan stratégique.

Plan stratégique 2006-2011

Objectifs annuels

Enjeux	1 Favoriser l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.		
Orientations stratégiques	1 Faire valoir auprès des citoyens la nécessité d'acquérir l'autonomie financière à la retraite.		
Axes d'intervention	1 Comprendre le comportement des citoyens quant à leur participation à l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.		
Objectifs stratégiques	1 D'ici à 2007, connaître la capacité des PME d'implanter un instrument d'épargne-retraite pour leurs employés et les caractéristiques des PME qui y sont aptes.	2 D'ici à 2008, connaître le comportement des Québécoises et Québécois à l'égard de leur autonomie financière à la retraite.	3 Annuellement, nous assurer que la Régie contribue à l'élaboration de la politique gouvernementale en matière de sécurité sociale.
Objectifs	Objectif stratégique atteint en 2006-2007.	Objectif stratégique atteint en 2007-2008.	Produire une analyse du système de retraite québécois le comparant à celui d'autres pays industrialisés.
Actions			Comparer les systèmes de retraite, notamment en ce qui concerne leur composition, le revenu des personnes âgées, le financement des régimes et les réformes adoptées.
Indicateurs			Analyse produite.

Plan stratégique 2006-2011

Objectifs annuels

Enjeux	1 Favoriser l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.		
Orientations stratégiques	1 Faire valoir auprès des citoyens la nécessité d'acquérir l'autonomie financière à la retraite.		
Axes d'intervention	2 Sensibiliser les citoyens à l'égard de la planification financière de la retraite.		
Objectifs stratégiques	4 D'ici à 2011, porter à 62 % le pourcentage des Québécoises et Québécois qui connaissent les différentes sources de revenus à la retraite. Ce pourcentage était de 58,4 % en 2005.	5 D'ici à 2011, porter à 64 % le taux de connaissance des éléments de base du Régime de rentes du Québec utiles à la planification financière de la retraite. Ce taux était de 60,2 % en 2005.	6 D'ici à 2011, porter à 60 % le pourcentage des PME qui connaissent les instruments d'épargne-retraite les mieux adaptés à leur réalité. Ce pourcentage était de 52 % en 2005.
Objectifs	Produire une analyse portant sur la sensibilisation à l'égard de l'autonomie financière à la retraite.		Nous assurer que, parmi les représentants des PME qui évaluent les conférences ou les séances de formation sur les instruments d'épargne-retraite les mieux adaptés à leur réalité, 90 % déclarent connaître davantage ces instruments.
Actions	▪ Analyser les résultats de sondages visant à comprendre le comportement et les attitudes de la population relativement à la sensibilisation à l'égard de l'autonomie financière à la retraite. ▪ Analyser les caractéristiques de la population en fonction du degré de sensibilisation à l'égard de l'autonomie financière à la retraite.		▪ Tenir auprès des représentants des PME des conférences ou des séances de formation sur les instruments d'épargne-retraite les mieux adaptés à leur réalité. ▪ Procéder à l'évaluation de ces activités.
Indicateurs	Analyse produite.		Pourcentage des répondants qui déclarent lors de l'évaluation connaître davantage les instruments d'épargne-retraite les mieux adaptés aux PME.

Plan stratégique 2006-2011

Enjeux

1
Favoriser l'autonomie financière à la retraite des Québécoises et Québécois.

Orientations stratégiques

2
Disposer d'un système de sécurité financière à la retraite viable et adapté à l'évolution de la société québécoise.

Axes d'intervention

3
Faire évoluer l'encadrement des régimes complémentaires de retraite pour en favoriser l'implantation et le maintien.

4
Adapter le Régime de rentes du Québec à l'évolution de la société québécoise pour en assurer la pérennité.

Objectifs stratégiques

7
D'ici à 2008, revoir la gouvernance des régimes complémentaires de retraite et présenter des recommandations au ministre.

8
D'ici à 2011, augmenter de 50 % le nombre d'employeurs parties à un régime de retraite simplifié (RRS) et à tout nouvel instrument d'épargne-retraite sous la surveillance de la Régie. Ce nombre était de 611 au 31 décembre 2004.

9
D'ici à 2011, soumettre au gouvernement des propositions permettant au taux d'équilibre du Régime de ne pas dépasser de plus de 0,3 point le taux de cotisation.

Objectifs annuels

Objectifs

Objectif stratégique atteint en 2006-2007.

Porter à au moins 1 210 le nombre d'employeurs* parties à un RRS sous la surveillance de la Régie.

* Ce nombre exclut les employeurs qui ont converti en RRS leur régime à cotisation déterminée.

Aucun objectif pour cette année.

Actions

Poursuivre la campagne de promotion visant à faire connaître aux PME les instruments de retraite les mieux adaptés à leur réalité, dont le RRS.

Indicateurs

Nombre d'employeurs parties à un RRS sous la surveillance de la Régie, excluant les conversions.

Plan stratégique 2006-2011

Objectifs annuels

Enjeux	2 Transformer nos façons de faire compte tenu de l'évolution sociodémographique et technologique.		
Orientations stratégiques	3 Accroître la performance de l'organisation en s'appuyant particulièrement sur les TIC, dans un contexte de gouvernement en ligne et de services partagés.		
Axes d'intervention	5 Réviser les façons de réaliser nos services et nos activités de soutien.		
Objectifs stratégiques	**10** D'ici à 2008, revoir les façons de réaliser tous nos services et toutes nos activités de soutien, et élaborer un plan d'amélioration de la performance de l'organisation.	**11** D'ici à 2011, mettre en place 80 % des modifications proposées dans le plan d'amélioration de la performance de l'organisation.	**12** Pour toute la durée du plan stratégique, limiter la croissance annuelle du cadre budgétaire des frais d'administration de la Régie à l'inflation malgré l'augmentation de la clientèle.
Objectifs	Objectif stratégique atteint en 2007-2008.	Pour un processus en transformation, mettre en place au moins deux biens livrables prévus à la planification.	Objectif stratégique atteint en 2010.
Actions		▪ Réaliser la solution administrative. ▪ Réaliser la solution informatique. ▪ Effectuer les essais d'acceptation.	
Indicateurs		Nombre de biens livrables mis en place.	

Plan stratégique 2006-2011

Objectifs annuels

Enjeux	**2** Transformer nos façons de faire compte tenu de l'évolution sociodémographique et technologique.	
Orientations stratégiques	**3** Accroître la performance de l'organisation en s'appuyant particulièrement sur les TIC, dans un contexte de gouvernement en ligne et de services partagés.	
Axes d'intervention	**6** Accroître l'utilisation des modes de prestation de services les plus efficients pour répondre aux besoins des citoyens.	
Objectifs stratégiques	**13** D'ici à 2007, établir une stratégie visant à intensifier l'utilisation des modes de prestation les plus efficients pour chacun des services de la Régie.	**14** D'ici à 2011, avoir réalisé au moins 80 % des progressions prévues dans la stratégie visant à intensifier l'utilisation des modes les plus efficients pour chacun des services.
Objectifs	Objectif stratégique atteint en 2006-2007.	Objectif stratégique atteint en 2007-2008.
Actions		
Indicateurs		

Plan stratégique 2006-2011

Objectifs annuels

Enjeux	**3** Posséder et développer les compétences requises pour relever les défis de demain.	
Orientations stratégiques	**4** Disposer en nombre suffisant d'un personnel compétent, mobilisé et performant, dans un climat de travail favorable à l'accomplissement de notre mission.	
Axes d'intervention	**7** Consolider la gestion intégrée de la main-d'œuvre.	
Objectifs stratégiques	**15** D'ici à 2007, élaborer une planification quinquennale de la main-d'œuvre quantifiant les besoins en ce qui concerne les divers corps d'emploi et mettre à jour annuellement cette planification.	**16** À partir de l'exercice 2007-2008, nous assurer qu'en moyenne les résultats visés au plan d'action bisannuel de main-d'œuvre seront atteints à au moins 90 %.
Objectifs	**Note :** La mise à jour de la planification quinquennale de la main-d'œuvre est prévue annuellement.	Réaliser une action de dotation pour au moins trois des corps d'emploi parmi les plus touchés par les départs à la retraite.
Actions		▪ Déterminer les corps d'emploi pour lesquels il faut réaliser une action de dotation. ▪ Déterminer au moins une action de dotation pour chacun des corps d'emploi visés. ▪ Réaliser les actions prévues.
Indicateurs		Nombre de corps d'emploi pour lesquels une action de dotation a été réalisée.

Plan stratégique 2006-2011

Objectifs annuels

Enjeux	**3** Posséder et développer les compétences requises pour relever les défis de demain.	
Orientations stratégiques	**4** Disposer en nombre suffisant d'un personnel compétent, mobilisé et performant, dans un climat de travail favorable à l'accomplissement de notre mission.	
Axes d'intervention	**8** Assurer la transmission des savoirs et l'évolution des compétences que possède le personnel.	
Objectifs stratégiques	**17** D'ici à 2008, élaborer une stratégie de gestion des connaissances et implanter les mécanismes assurant la transmission et le renouvellement des savoirs stratégiques.	**18** À partir de l'exercice 2007-2008, nous assurer que les compétences jugées prioritaires seront maîtrisées par au moins 90 % des employés visés.
Objectifs	Produire à l'intention des gestionnaires un guide des actions clés à poser en gestion des savoirs.	Nous assurer que la compétence jugée prioritaire (savoir s'adapter) est maîtrisée par au moins 90 % des employés visés.
Actions	▪ Élaborer le guide. ▪ Diffuser le guide auprès des gestionnaires.	▪ Déterminer les moyens de formation permettant de développer la compétence jugée prioritaire. ▪ Réaliser des activités de développement.
Indicateurs	Guide produit.	Pourcentage des employés visés qui maîtrisent la compétence jugée prioritaire.

Plan stratégique 2006-2011

Objectifs annuels

Enjeux	**3** Posséder et développer les compétences requises pour relever les défis de demain.	
Orientations stratégiques	**4** Disposer en nombre suffisant d'un personnel compétent, mobilisé et performant, dans un climat de travail favorable à l'accomplissement de notre mission.	
Axes d'intervention	**9** Attirer et retenir un personnel compétent et maintenir un climat de travail stimulant.	
Objectifs stratégiques	**19** Pour toute la durée du plan stratégique, nous assurer qu'au moins 80 % des employés recommanderaient la Régie comme employeur de choix.	**20** D'ici à 2011, maintenir annuellement un taux de rétention de nos employés réguliers supérieur au taux moyen des ministères et organismes du gouvernement.
Objectifs	Réaliser au moins deux interventions visant à renforcer la mobilisation du personnel.	
Actions	▪ Déterminer les interventions à réaliser. ▪ Réaliser les interventions.	
Indicateurs	Nombre d'interventions réalisées.	

Plan d'action 2011
à l'égard des personnes handicapées

La Régie réitère son engagement à l'égard des personnes handicapées dans cette édition de son plan d'action. Elle répond ainsi à la disposition légale de l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., chapitre E-20.1), qui stipule que :

> « Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes [...] adopte [...] un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions [...]. Il doit être produit et rendu public annuellement. »

La Régie souscrit à la démarche proposée par l'Office des personnes handicapées du Québec en se fixant des objectifs selon les obstacles à l'intégration des personnes handicapées qui lui sont connus. De plus, elle a ajouté des objectifs préventifs visant à lever des obstacles ou à les éviter. C'est à ce titre que le qualificatif *éventuels* a été ajouté à celui *d'existants* pour ce qui est des obstacles.

Le plan présente les sujets de préoccupation, les obstacles existants ou éventuels, les objectifs visés, les actions à réaliser ainsi que les indicateurs. De nouveau cette année, les objectifs concernent à la fois la clientèle et le personnel.

Responsabilité et reddition de comptes

La Direction des ressources humaines a le mandat de coordonner le plan d'action 2011 à l'égard des personnes handicapées. Elle assure notamment, à l'aide d'indicateurs, le suivi des résultats auprès des unités administratives responsables. Ces résultats seront consignés au rapport annuel de gestion de la Régie.

Plan d'action 2011 à l'égard des personnes handicapées

Sujets	Obstacles existants ou éventuels	Objectifs	Actions	Indicateurs
Accès aux locaux et aux équipements	Difficulté d'accès des personnes ayant un handicap aux locaux occupés par la Régie et à ses équipements.	1. Réaliser au moins une adaptation du lieu de travail pour améliorer le bien-être des personnes ayant un handicap.	▪ Déterminer l'adaptation à réaliser. ▪ Réaliser l'adaptation prévue.	Nombre d'adaptations du lieu de travail réalisées.
Mesures d'urgence	Risque d'oublier les consignes relatives aux mesures d'urgence.	2. Effectuer au moins une activité de communication concernant les mesures d'urgence de la Régie qui s'appliquent aux personnes ayant un handicap.	▪ Déterminer l'activité de communication à réaliser. ▪ Réaliser l'activité prévue.	Nombre d'activités de communication réalisées.
Rente d'invalidité	Évolution moins favorable du programme d'invalidité du Régime de rentes du Québec (RRQ) par rapport à celui du Régime de pensions du Canada (RPC).	3. Produire une analyse du rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le programme d'invalidité du RPC et du RRQ.	▪ Examiner le rapport de l'OCDE. ▪ Rédiger l'analyse du rapport de l'OCDE.	Analyse produite.
Sensibilisation du personnel	Méconnaissance des obstacles qui nuisent à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées.	4. En plus de l'activité de sensibilisation effectuée lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, réaliser au moins une activité de sensibilisation du personnel visant l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées.	▪ Déterminer l'activité de sensibilisation à réaliser. ▪ Réaliser l'activité prévue.	Nombre d'activités de sensibilisation réalisées.

Objectifs annuels

découlant du *Plan d'action de développement durable 2009-2013*

L'entrée en vigueur en avril 2006 de la *Loi sur le développement durable* constitue une étape importante dans la démarche gouvernementale de développement durable. Cette loi établit un cadre de gestion commun à l'ensemble du gouvernement du Québec.

Chaque ministère, organisme et entreprise de l'administration publique doit tenir compte, dans ses différentes actions, des 16 principes de développement durable énoncés dans la Loi, et énumérer dans un document public les activités à mettre en œuvre pour contribuer à l'atteinte des objectifs de la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*.

La Régie des rentes du Québec est très engagée en matière de développement durable. Elle s'appuie sur une vision gouvernementale à long terme qui prend en compte le caractère indissociable des trois dimensions des activités de développement. En effet, le *Plan d'action de développement durable 2009-2013* porte une attention particulière au volet économique, relié à sa mission, tout en intensifiant ses efforts sur les volets environnemental et social. Ces actions sont orientées vers le développement durable du Québec, à savoir un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs[5] ».

Les objectifs que la Régie s'engage à atteindre en 2011 sont présentés dans le plan qui suit. On y trouve les orientations gouvernementales concernées, les objectifs ainsi que les actions et indicateurs afférents. Il est à noter que ce plan servira à la reddition de comptes de la Régie dans son rapport annuel de gestion.

5. *Loi sur le développement durable*, L.R.Q., chapitre D-8.1.1, article 2.

Objectifs annuels découlant du *Plan d'action de développement durable 2009-2013*

Orientations gouvernementales	Objectifs	Actions	Indicateurs
Informer, sensibiliser, éduquer et innover	1. Rédiger le devis pédagogique de la formation sur le développement durable.	▪ Déterminer les groupes d'apprenants. ▪ Rédiger le devis pédagogique.	Devis pédagogique rédigé.
Produire et consommer de façon responsable	2. Réaliser au moins 80 % des interventions prévues au *Plan de gestion environnementale 2011*.	▪ Coordonner la mise en œuvre du plan. ▪ Assurer un suivi trimestriel auprès des unités administratives responsables des interventions.	Pourcentage des interventions réalisées.

Facteurs de contingence

Bien que le *Plan stratégique 2006-2011* et le *Plan d'action 2011* aient été soigneusement élaborés, certains facteurs, dont les effets sont parfois difficilement prévisibles, peuvent influer sur notre performance et sur les résultats visés. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte afin de pouvoir évaluer avec justesse notre performance au moment de la reddition de comptes.

Parmi ces facteurs, citons :

- la modification de l'environnement législatif et réglementaire encadrant les activités de la Régie;
- la progression des travaux liés à la mise en place de nouvelles technologies de l'information et des communications à l'échelle gouvernementale;
- le comportement des travailleurs à l'égard de la retraite et l'évolution du marché du travail;
- les tendances démographiques, socioéconomiques et politiques.

Mécanismes de suivi des résultats et de reddition de comptes

Dans l'exécution de son mandat, la Régie mesure les résultats à l'aide d'indicateurs qui sont intégrés à son tableau de bord de gestion ainsi que du suivi des objectifs du plan stratégique. Grâce à ces outils de gestion, les membres du conseil d'administration suivent l'état d'avancement du plan d'action annuel et du plan stratégique.

Conformément à la *Loi sur l'administration publique*, la Régie doit préparer un rapport annuel de gestion qui fait état :

- des résultats atteints en regard des objectifs du plan stratégique et du plan d'action annuel ainsi que des engagements de la *Déclaration de services aux citoyens*;
- dans la mesure du possible, d'une comparaison de ces résultats avec ceux d'organismes semblables.

Les résultats présentés dans ce rapport sont validés par l'auditeur interne de la Régie.

Approbation

Le *Plan d'action 2011* de la Régie des rentes du Québec a été adopté par les membres du conseil d'administration le 12 novembre 2010, sous réserve de son approbation par la ministre responsable de la Régie, M^me^ Julie Boulet.

M^me^ Boulet a par la suite approuvé ce plan d'action.

Le *Plan d'action 2011* peut être consulté dans le site Web de la Régie des rentes du Québec :

www.rrq.gouv.qc.ca

Cette publication est disponible en médias adaptés au numéro 1 800 463-5185.

Régie des rentes Québec

126-RRQ-2011 02